

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2025

(article D3312-12 du CGCT)

La politique des ressources humaines de la Collectivité européenne d'Alsace s'aligne sur le projet politique du Service public alsacien, en créant les conditions favorables à la sécurité et l'épanouissement des collaborateurs, en développant leurs compétences et en soutenant leur évolution professionnelle, cette politique contribue à l'efficacité du service public.

Cette politique repose sur une stratégie à moyen et long terme, définie dans les Lignes Directrices de Gestion adoptées par l'assemblée délibérante en 2022. Ces lignes directrices sont mises en œuvre à travers un plan d'actions pluriannuel 2022-2027, visant à renforcer l'attractivité et la qualité de vie au travail au sein de la collectivité.

Fin 2024, plus de la moitié des projets inscrits dans ces lignes directrices de gestion sont finalisés, les autres étant en cours de réalisation. Ils se sont notamment concrétisés l'année dernière par les actions suivantes :

- Mise en place d'un nouveau système d'information des ressources humaines au 1^{er} janvier 2024 pour permettre à la collectivité de disposer d'un outil convergé et commun,
- Instauration d'un parcours pour les nouveaux arrivants favorisant une meilleure intégration des agents, portée par la Direction de l'Innovation et de la Transformation Publique,
- Nouvelles modalités de rémunération des agents contractuels,
- Nouveau marché des tickets restaurants avec passage à la dématérialisation des titres restaurants
- Aboutissement du processus d'accompagnement des réorganisations communiqué aux directions concernées, et finalisation des outils correspondants,
- Poursuite de l'harmonisation et de la simplification des procédures de travail au sein de la DRH (entretiens professionnels, campagne télétravail, fiches de poste, base des postes et tableau des emplois et effectifs),
- Mise en œuvre d'un plan de formation pluriannuel basé sur les Objectifs de Mobilisation de la Direction Générale (OMDG),
- Mise en place d'un plan handicap en collaboration avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP).
- Mise en œuvre du plan égalité femmes hommes (groupes de travail – indicateurs – semaine de l'égalité – réflexion autour de la parentalité et modes de garde ...)
- Poursuite du dialogue social : 5 CST, 4 F3SCT, 3 CAP/CCP, 4 visites de sites, 21 réunions de négociation / groupe de travail

- Analyse des résultats du baromètre social

1. La poursuite de la mise en œuvre de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la Collectivité européenne d'Alsace dans un contexte budgétaire contraint

Dans le contexte budgétaire actuel lié à un déficit public national sans précédent, les Collectivités sont mises à forte contribution pour résorber la dette nationale.

La Collectivité européenne d'Alsace explore toutes les pistes à sa disposition pour maintenir un niveau de service public alsacien de qualité : se concentrer sur certaines politiques publiques prioritaires, rationaliser les processus, améliorer la performance globale dans le but de maximiser l'efficacité et d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles.

En parallèle, la DRH poursuivra ses travaux en 2025 sur l'attractivité des métiers et la conservation des talents afin de maintenir ce niveau de service public attendu par les alsaciens.

Une réflexion poussée sur la mise en place d'un dialogue de gestion partagé entre la Direction Générale, certaines Directions et la Direction des Ressources Humaines permettra de mettre à disposition un diagnostic RH précis et de piloter au plus près les ressources humaines.

Une meilleure visibilité et lisibilité des processus RH à travers une page intranet mise à jour et complète, une simplification des courriers et formulaires, un accueil coordonné facilitera les démarches internes de l'ensemble des agents.

En parallèle, la Direction des Ressources Humaines sera davantage présente en territoires pour favoriser l'appropriation par les directions et services d'une culture commune sur les différentes politiques des ressources humaines et faciliter les échanges de proximité.

D'autres projets d'ampleurs seront également portés cette année comme la mise en place d'un nouveau contrat collectif pour la protection sociale complémentaire ou encore l'élaboration d'un plan à destination des seniors de la Collectivité.

2. Structure des effectifs et temps de travail

- La structure des effectifs rémunérés de la Collectivité européenne d'Alsace (données au 31.12.2024 - Source Adelyce)

Au 31 décembre 2024, la Collectivité européenne d'Alsace (tous budgets confondus) compte un total de **6 021 agents titulaires et contractuels** rémunérés.

A ces agents, s'ajoutent 502 assistants familiaux, 94 contrats d'accompagnement dans l'emploi et 92 apprentis portant ainsi l'effectif total à **6 709 agents** rémunérés.

Le taux d'administration de la Collectivité est de 3,4 agents (titulaires, contractuels, assistants familiaux et apprentis) pour 1 000 habitants.

Répartition des effectifs titulaires et contractuels :

Par statut : 81% des effectifs sont fonctionnaires et 19% contractuels

Par sexe : 67% de femmes – 33% d'hommes

Par catégorie hiérarchique :

Catégorie A : 37%

Catégorie B : 18%

Catégorie C : 45%

Par filière :

Technique : 41.5%

Administrative : 32.6%

Sociale : 14.5%

Médico-sociale : 6.6%

Culturelle : 2.6%

Hospitalière : 1.8%

Animation : 0.4%

Médico-technique et sportive : 0%

Age moyen : 46 ans pour les femmes et les hommes

- La durée effective du travail

Le règlement général du temps de travail de la Collectivité est en conformité avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et respecte la règle des 1 593 heures de temps de travail annuel en Alsace Moselle.

15% de l'effectif occupant un emploi à temps complet permanent exerçait son activité à temps partiel. La grande majorité des agents à temps partiel sont à 90%, 80% ou 50% d'un temps complet. Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne près de 20% de l'effectif féminin contre moins de 2% de l'effectif masculin.

3. Les dépenses de personnel

- En 2023

En 2023, les charges de personnel du budget principal se sont élevées à 308 M€ soit un coût de 160 € par habitant alsacien. Ces charges de personnel représentaient 18,1% du budget principal de fonctionnement de la Collectivité.

La rémunération moyenne mensuelle brute perçue par le personnel s'élevait à 3 053 € en 2023.

Zoom sur certaines dépenses de rémunération imputées sur le budget des ressources humaines

Détail de la masse salariale (hors asfam budget DASE et vacataires DGAS)	2023
Total	266 664 286,72
Brut	195 373 689,76
-- Rémunération permanente	143 428 437,09
--- Traitement de base indiciaire + NBI	138 602 153,89
--- Complément de traitement indiciaire	2 421 274,10
--- Indemnité de résidence	891 357,80
--- Supplément familial de traitement	1 513 651,30
-- Heures supplémentaires	1 318 369,18
-- Primes et indemnités	50 626 883,49
-- Régime indemnitaire (IFSE, CIA, CAR...)	44 168 954,47
--- Allocations chômage	235 921,62
--- Astreintes	1 240 633,39
--- Garantie individuelle du pouvoir d'achat	301 901,32
--- Compte épargne temps	463 765,99
--- Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	1 401 333,77
--- Participations employeur mutuelle ou protection sociale	1 779 689,42
-- Autres rémunérations	1 034 683,51
Charges patronales	71 290 596,96

Les avantages en nature représentent : 453 555 € au titre des logements et 18 430 € au titre des véhicules soit un total de 471 985 €

- En 2025

Pour 2025, l'atterrissage prévisionnel du budget de la DRH s'établit à 299,4 M€ en dépenses, soit + 2,55 M€ par rapport au BP 2024 (+0,86 %) et 13,1 M€ en recettes.

La rémunération des agents représente plus de 95 % du budget de la DRH avec une évolution des dépenses de paie 2025 de +1,7 M€. L'évolution par rapport à 2024 s'explique par les dépenses habituelles affectées au personnel des Collectivités (avancements d'échelons,ancements de grades ou promotions internes, évolution du SMIC) ainsi que le retour au taux URSAAF de 2023 de +1% qui devait initialement compenser l'augmentation de la cotisation CNRACL de 2024 du même montant.

Viennent s'ajouter +0,85 M€ pour les autres frais RH (déplacements, formation, titres restaurant, accompagnements et audits organisationnels, frais médicaux...)

Il est à noter que le projet de loi de finance de la Sécurité Sociale initial de 2025 (non encore voté à ce jour), augmentait le taux de cotisation de la CNRACL de 12 points sur 4 années à compter de 2025, soit un montant pour la Collectivité de 1,3 M€ par point. Cette progression n'est à ce stade pas prise en compte dans le budget 2025.